

GGZ medewerkers aan het woord

Hoe wordt de GGZ sector beleefd door haar eigen medewerkers? In dit whitepaper brengen we de meest opvallende trends in de werkbeleving van medewerkers in beeld.

De GGZ sector is volop in ontwikkeling. De overheid streeft ernaar de stijging van de zorgkosten te beheersen en legt de verantwoordelijkheid daarvoor steeds meer bij de gemeentes. De focus op ambulantisering groeit. Dit zorgt ervoor dat de klinische, intramurale zorg steeds complexer wordt. De productiviteitsnorm voor GGZ organisaties houdt hier niet altijd rekening mee. Dit is een lastige opgave voor GGZ organisaties, die tegelijkertijd steeds harder hun best doen om een goede werkgever te zijn. Vanuit de overtuiging dat dit bijdraagt aan de bevoegenheid van medewerkers en zo ook aan de kwaliteit van de zorg. Daarnaast is er de behoefte aan onderscheidend vermogen op de krapper wordende arbeidsmarkt.



Respons

7805 respondenten

Benchmark Zorg

59,2%

62,8%

(2017: 65%)

Wat is de impact van deze ontwikkelingen op GGZ medewerkers? Hoe beoordelen zij hun sector? In dit whitepaper brengen we de meest opvallende trends in de werkbeleving van medewerkers in beeld.

Op hoofdlijnen

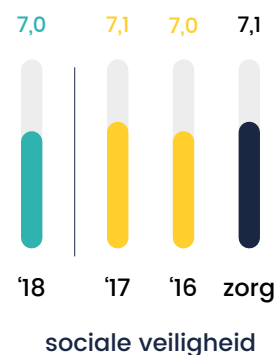
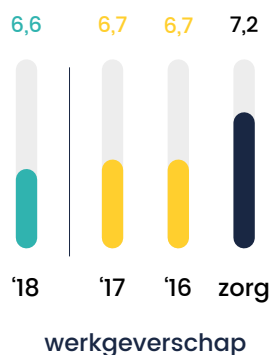
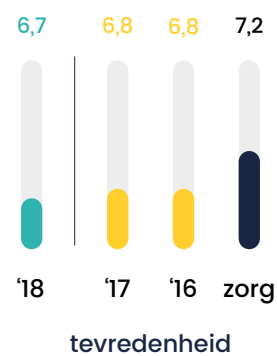
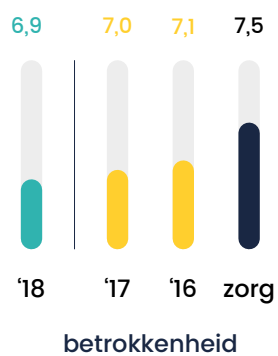
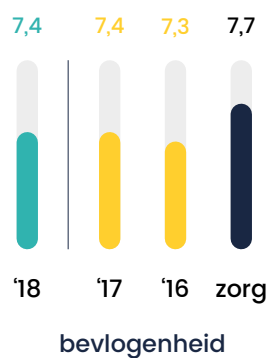
Over het algemeen zijn er dalende scores op het gebied van werkbeleving zichtbaar. De betrokkenheid van GGZ medewerkers scoort matig, een 6,9 ten opzichte van een 7,5 gemiddeld in de zorgbranche. De score op betrokkenheid laat een dalende trend zien als je kijkt naar 2017 en 2016. De bevlogenheid in de GGZ sector is in 2018 gelijk gebleven met 2017. Toch is de bevlogenheid van GGZ medewerkers vergeleken met de andere zorgsectoren lager (gemiddelde zorgbranche 7,7).

Daarnaast is een afnemende score op het gebied van werkgeverschap zichtbaar (score 6,6 ten opzichte van een 6,7 in 2017 en 2016). In vergelijking met de gehele zorgbranche, wordt de GGZ sector op het gebied van werkgeverschap een stuk minder positief beoordeeld. De krapte op de arbeidsmarkt neemt echter steeds meer toe, waardoor medewerkers gemakkelijker van baan wisselen. Goed werkgeverschap is daarom binnen de GGZ sector een belangrijk thema.

Opvallend



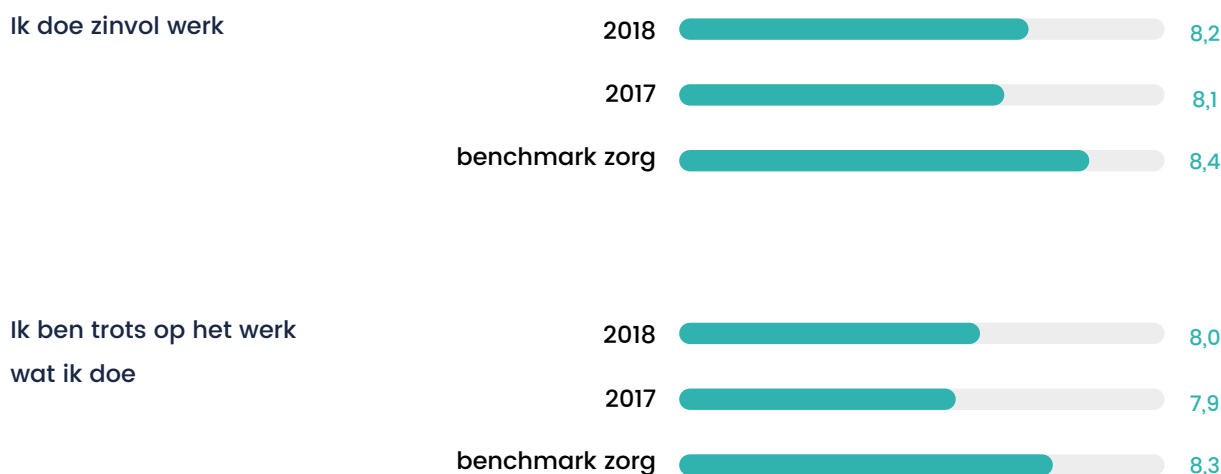
Bij medewerkers die langer dan 2 jaar in dienst zijn neemt de bevlogenheid en betrokkenheid geleidelijk af. Hoe kan de GGZ sector hier een positieve impuls aan geven?



Bevlogenheid

In de literatuur wordt bevlogenheid beschreven als het enthousiasme en de intrinsieke motivatie die medewerkers voelen ten opzichte van hun werk. Het is de mate waarin medewerkers passie hebben voor hun werk en zichzelf inzetten in hun werk. Bevlogen medewerkers zetten daadwerkelijk dat stapje extra om bij te dragen aan het succes van de organisatie. De zorg kenmerkt zich al jaren door een hoge score op bevlogenheid. Sterker nog, de zorgbranche staat in de top 3 van branches met de hoogste bevlogenheid! 69% van de medewerkers is bevlogen.

In de GGZ sector is, zoals eerder genoemd, de bevlogenheid van medewerkers lager dan gemiddeld in de zorgbranche. Ruim 40% van de medewerkers is bevlogen. Medewerkers zijn trots op het werk dat ze doen en ervaren hun werk als zinvol, maar geven aan weinig energie van hun werk te krijgen.



Negatieve impact op bevlogenheid



Mate van eigen regie in het werk



Ruimte voor eigen initiatieven in het werk



Kans tot presteren in het werk



Ik krijg voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben



Ik heb in mijn werk voldoende ruimte voor eigen initiatieven



Ik heb voldoende ruimte om beslissingen te nemen in mijn werk



Betrokkenheid

Betrokkenheid is de mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie. Betrokken medewerkers hebben het gevoel dat ze bij de organisatie passen en willen er graag blijven werken. Betrokken medewerkers zijn ontzettend waardevol. Ze zijn namelijk loyaal aan en trots op hun werkgever. Je betrokken voelen bij je werkgever heeft een positieve impact op allerlei andere werkaspecten. Zo zorgt betrokkenheid voor 18% betere prestaties, 16% productievere medewerkers en 15% minder ziekmeldingen. Dit draagt direct bij aan het succes van een organisatie.

De afgelopen jaren daalde de betrokkenheid in de GGZ sector, medewerkers zijn minder loyaal aan hun werkgever (score 7,5 ten opzichte van een 7,7 in 2017 en 2016). Logisch gevolg daarvan is de vertrekintentie van medewerkers toeneemt. 14,9% van de GGZ medewerkers onderneemt actie om werk buiten de organisatie te vinden, ten opzichte van 12,5% in 2017 en 11,6% in 2016.

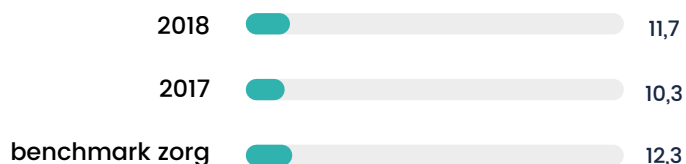
De afgelopen jaren daalt de betrokkenheid in de GGZ sector

7,7 → 7,5

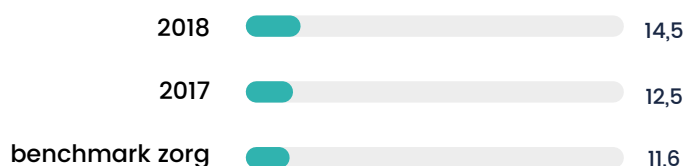
Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen



Ja, binnen de organisatie



Ja, buiten de organisatie



Negatieve impact op betrokkenheid



Organisatie staat open voor suggesties en nieuwe ideeën



Gevoel van waardering door organisatie



Trots op GGZ organisatie

Werkdruk

Een groeiend aantal medewerkers binnen de GGZ sector ervaart een te hoge werkdruk. 56% ervaart de werkdruk als goed, 37% als te hoog en ruim 5% als veel te hoog. Een te hoge werkdruk leidt tot een lagere bevologenheid en een lagere betrokkenheid. Dit kan op de lange termijn gevolgen hebben voor het duurzame succes van je organisatie en de kwaliteit van de zorg.

Regie

De mate waarin medewerkers eigen regie ervaren heeft ook invloed op hun bevoegenheid en betrokkenheid. Binnen de GGZ sector worden verantwoordelijkheden steeds lager in de organisatie gelegd: bij teams en individuen. Toch ervaren medewerkers in de sector minder ruimte voor eigen initiatieven en beslissingen dan in de rest van de zorgbranche.

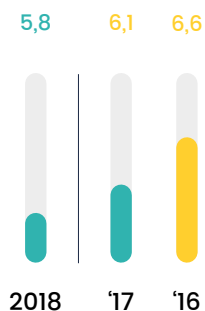


Ik heb in mijn werk voldoende ruimte voor eigen initiatieven

Ik heb voldoende de ruimte om beslissingen te nemen in mijn werk

Waardering

GGZ medewerkers voelen zich niet voldoende gewaardeerd door hun organisatie (score 5,8 in 2018 ten opzichte van een 6,1 in 2017. Het gemiddelde in de zorgbranche is een 6,6). Waardering heeft invloed op de betrokkenheid van medewerkers en hun beoordeling van het werkgeverschap van hun organisatie. Het ervaren van waardering heeft niet zozeer betrekking op de hoogte van het salaris, als wel om persoonlijke aandacht, ontwikkelingsmogelijkheden en de ruimte om mee te denken over organisatiebrede onderwerpen. Medewerkers willen graag gezien en gehoord worden.



Ik voel dat ik gewaardeerd word door GGZ-organisatie

Binden en boeien van medewerkers

Steeds meer organisaties in de GGZ sector kiezen er bewust voor om stappen te zetten op het gebied van goed werkgeverschap. Vaak is dat vanuit de oprechte wens om een goede werkgever te zijn, en dit wordt verder aangewakkerd door de toegenomen urgentie om medewerkers aan te trekken en te behouden. In 2018 hebben 8 GGZ organisaties een beste werkgeverskeurmerk ontvangen (www.beste-werkgevers.nl) omdat ze bovengemiddeld goed scoren op het gebied van werkgeverschap. Organisaties die zichtbaar een goede werkgever zijn geven aan makkelijker nieuwe collega's te kunnen aantrekken. De werkbeleving wordt ook hoger beoordeeld.

In 2018 is de score op werkgeverschap licht gedaald (6,6 in 2018 ten opzichte van een 6,7 in 2017). In een krappere wordende arbeidsmarkt kan dit een risico zijn voor je organisatie. Op de vraag of medewerkers hun eigen organisatie zouden aanraden als werkgever aan anderen is 74% positief; hiervan is 17% een promotor en 57% passief tevreden. 27% van de medewerkers zou zijn werkgever niet aanbevelen aan anderen (criticaster).

E-NPS GGZ

Promotors		Passief tevreden		Criticasters	
16,9%	21,3%	36,6%	56%	26,5%	22,7%
2018	zorg	2018	zorg	2018	zorg
Deze groep geeft een rapportcijfer van een 9 of 10		Deze groep geeft een rapportcijfer tussen 7 en 8		Deze groep geeft een rapportcijfer 6 of lager	

Promotors versus criticasters



Goed werkgeverschap biedt veel voordelen. Het helpt in het aantrekken, binden en boeien van medewerkers, maar daarnaast zie je dat het promotors maakt van je medewerkers. Dit heeft een positief effect op de betrokkenheid, bevlogenheid en de cliëntgerichtheid van medewerkers.

Over Effectory

Elke dag werken we met 200 professionals vanuit Amsterdam, Kaapstad en München met veel plezier aan het inzichtelijk maken van de feedback en ideeën van medewerkers. Zo leveren we een wereldwijde bijdrage aan succesvollere organisaties. Want organisaties die luisteren naar feedback en ideeën van medewerkers, presteren beter. Medewerkers weten namelijk als geen ander wat er beter en slimmer kan. Het resultaat? Organisaties die innovatiever, wendbaarder en klantgerichter worden

We bieden één overzichtelijk platform voor al onze feedbacktools en richten elk traject 100% op maat in. We beschikken binnen de zorgsector over eindeloze benchmarkmogelijkheden, zodat je de resultaten van je onderzoek altijd op waarde kunt schatten. Na afloop staan onze trainers voor je klaar met bruisende workshops voor maximale impact.

Meer informatie?

Neem dan gerust contact met ons op. We gaan graag met je in gesprek, telefonisch of bij ons op kantoor met een kop koffie. Je vindt ons hier:

instroomonderzoek

medewerkersonderzoek

pulse onderzoek

themaonderzoek

uitstroomonderzoek

beste werkgevers scan



Singel 126-130

1015 AE in Amsterdam

Team voorlichting: 020 30 50 102

www.effectory.nl/contact